



XLIX Legislatura

**DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS**

Nº 0858 de 2022

S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

AUTORIDADES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

FEDERACIÓN DE FUNCIONARIOS DE OSE (FFOSE)

FEDERACIÓN DE FUNCIONARIOS DE SALUD PÚBLICA (FFSP)

VISITA A LA PLANTA EN CONSTRUCCIÓN DE LA EMPRESA UPM,
EN PUEBLO CONSTITUCIÓN, DURAZNO

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 4 de mayo de 2022
(Sin corregir)

Preside: Señora Representante María Eugenia Roselló.

Miembros: Señora Representante Gerardina Montanari y señores Representantes Felipe Carballo, Omar Estévez, Daniel Gerhard, Gabriel Otero Agüero y Martín Sodano.

Invitados: Por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señores Director Técnico, doctor Diego Aboal y Subdirector, Federico Segui, y por la Asesoría Jurídica del Instituto, doctor Daniel Muracciole y doctora María Victoria Susena.
Por la Federación de Funcionarios de OSE (FFOSE), señores Federico Kreimerman (presidente), Ruben Menyou y Carlos Larrosa.

Por la Federación de Funcionarios de Salud Pública (FFSP), señores Martín Pereira (presidente), Pablo Morales (de la secretaría de jurídica), y Gonzalo Tulipán (de la secretaría de relaciones).

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor Guillermo C. Mas de Ayala.

═════II═════

SEÑORA PRESIDENTA.- Habiendo número, está abierta la reunión.

Recibimos a la delegación del Instituto Nacional de Estadística, integrada por su Director Técnico, doctor Diego Aboal; su Subdirector, señor Federico Segui, y los asesores jurídicos, doctores María Victoria Susena y Daniel Muracciole.

Muchas gracias por estar aquí.

SEÑOR ABOAL.- Buenos días.

Muchas gracias por recibirnos en el día de hoy. Esta es una oportunidad importante para nosotros, a fin de mostrar un poco lo que está haciendo el INE.

Nosotros en 2020 elaboramos un plan estratégico que fue presentado en el mes de setiembre de ese año. Por primera vez el INE tiene un plan estratégico que guía las acciones hasta el año 2024. Fue un plan estratégico que, obviamente, elaboramos a partir de algunos lineamientos básicos que traíamos desde el comienzo de esta gestión. Yo asumí en marzo de 2020, pero el plan fue realizado con la colaboración de los diversos funcionarios del Instituto. Nosotros llevamos algunos puntos básicos hacia donde creíamos que el Instituto tenía que avanzar, pero el plan estratégico fue construido con todos los jefes y luego se abrió a todos los funcionarios del Instituto. O sea que es un plan que fue ampliamente discutido y acordado en el Instituto. Se trata de un plan muy abarcativo, que tiene muchos chequeos de consistencia y elementos que creemos importantes.

Yo quería contarles un poco acerca del plan estratégico, porque creo que los aspectos vinculados a elementos de recursos humanos y laborales están insertos en el marco de lo que estamos haciendo en dicho plan, así que mi objetivo es ir introduciendo elementos que tienen que ver con recursos humanos, con cómo nos estamos organizando, cómo estamos funcionando y luego, obviamente, con muchísimo gusto, abordaremos todas las preguntas que crean pertinentes.

(A continuación se acompaña la exposición con una presentación *powerpoint*)

——¿Cuál es la visión y la misión del Instituto? El Instituto tiene por objetivo o por visión ser una institución líder y referente dentro y fuera de fronteras en la producción, coordinación y difusión de estadísticas. Esa es la visión del Instituto.

La misión que tenemos es generar y brindar información estadística de calidad a la sociedad y liderar el Sistema Estadístico Nacional. Es decir que además de producir estadísticas por sí mismo, el Instituto es el rector del Sistema Estadístico Nacional, que lo integran los diversos productores de estadísticas que están, por ejemplo, alojados en ministerios y en otros organismos. O sea que tiene un rol que trasciende la producción estadística dentro del propio Instituto. Esto, obviamente, está marcado por la ley.

En la presentación figuran los puntos fundamentales del plan estratégico que nos rige desde el año 2020.

El primer pilar, de hecho, es el del capital humano. Básicamente, lo que producimos es conocimiento, estadística, y la única forma de hacerlo bien es con recursos humanos altamente capacitados. Por eso para nosotros, cuando llegamos, esa fue nuestra mayor preocupación, y la abordaré en algunos minutos.

Un elemento que también teníamos en ese momento era la ausencia de directores en las seis divisiones del INE, que son la División Estadísticas Sociodemográficas; la División Estadísticas Económicas; la División Sistemas de Información; la División Coordinación y Relaciones Internacionales, en la que también está el área de comunicación, y la División Administración y Finanzas; no sé si mencioné las seis. Al momento de asumir, ninguna de ellas tenía director, lo que fue un elemento de preocupación, pero eso también -en términos más amplios- nos impulsó a fortalecer los

recursos humanos a lo largo y a lo ancho de la institución. Ese fue uno de los pilares que nos propusimos para trabajar de forma fuerte a partir de ese momento.

El segundo pilar que marcamos como muy relevante es el tema de la calidad de los productos, es decir de las estadísticas que producimos, como el IPC, el índice medio de salarios, y también la calidad de los procesos de producción, que son cosas que lucen menos, pero que resultan muy importantes para el resultado final. Eso implica cómo se realiza el proceso de generación de las estadísticas desde que se toma el dato en el hogar de una persona hasta que llega a una base de datos y se procesa para tener la estadística. Cuanta mayor calidad tenga ese proceso, obviamente redunda en el producto final. Luce menos, pasa más desapercibido, pero es muy importante.

Otro elemento que nos marcamos de forma muy fuerte fue la utilización de tecnología, en parte también para mejorar estos procesos. Había oportunidad para el uso de tecnología, por ejemplo, en la Encuesta Continua de Hogares, por darles un ejemplo muy simple. Para elaborar la Encuesta Continua de Hogares vamos a los hogares todos los meses, golpeamos la puerta, preguntamos a las familias la información que queremos obtener, y pasa por diversos procesos: va primero a una sección de crítica de esa información, pasa luego a una base de datos, y se elaboran las estadísticas. Cada eslabón de esta cadena era un sistema que no estaba bien conectado. Entonces, a veces, en el medio había procesos un poco artesanales. Por tanto, había mucha oportunidad para poner tecnología que, básicamente, ordenara el flujo desde que se tomaba el dato hasta el final, en un sistema en el que hubiera trazabilidad. Ese es uno de los ejemplos en los que había oportunidad de poner tecnología, pero también la hemos incorporado en muchos otros lugares.

Creo que es interesante mencionar cómo es el Instituto hoy y hacia dónde estamos yendo. Los institutos más avanzados a nivel mundial están yendo hacia el uso de información que está disponible en registros administrativos, por ejemplo, del Estado. O sea que hay datos que están a lo largo y a lo ancho del Estado, y el INE usaba muy poco esa información. Básicamente, las estadísticas se producían a través de información que provenía de encuestas. Los institutos más avanzados del mundo se están moviendo hacia ahí, es decir hacia el uso de ese tipo de fuente de información que, además, es muy rica. O sea que tenemos información, por ejemplo, en el BPS. Hay información muy rica para el Instituto, pero, básicamente, no se utilizaba en ese momento. Nosotros nos estamos moviendo hacia el uso de esa información con fines estadísticos. Entonces, ese es un pilar muy importante y, en parte, el futuro del INE está en ese tipo de datos, aunque no los utilizábamos.

Otro pilar tiene que ver con el Sistema Estadístico Nacional y el INE tenía un rol un poco marginal en su rectoría. Nosotros creímos que el INE debía tener un peso más importante.

Para darles un ejemplo de las cosas que hemos hecho en estos dos años podemos mencionar que hemos creado una primera norma técnica de calidad para evaluar las estadísticas en los diversos organismos que las producen. Es la primera norma que existe en Uruguay, y es un instrumento para que el INE pueda, de alguna forma, ser una especie de *"certificador"* -entre comillas- o de LATU de las estadísticas que se producen en otros organismos públicos. Ese es un ejemplo concreto de hacia dónde creemos que el INE tiene que moverse para mejorar el ecosistema de producción de estadísticas, y nosotros queremos tener un rol más importante en el sistema estadístico nacional.

Otro elemento importante es que el último Plan Estadístico Nacional abarcó el período 2007-2011. O sea que hace diez años que el Instituto y el país no tienen un Plan Estadístico Nacional. En este momento, estamos en el proceso de elaboración de ese

Plan que esperamos poder presentar durante el segundo semestre de este año, y que va a ordenar prioridades a lo largo y ancho del Sistema Estadístico Nacional.

El siguiente punto es la comunicación. Según mi visión al llegar, el INE tenía muchos problemas de comunicación interna que, de hecho, muchas veces creaban mil conflictos internos, porque las cosas no se comunicaban, no se decía cuáles eran los objetivos, hacia dónde íbamos ni por qué, y también comunicábamos poco hacia afuera. Creo que teníamos oportunidad de comunicar mucho más las estadísticas y las cosas que hacíamos de forma amplia, hacia afuera.

En ese sentido, tenemos una política muy abierta de comunicación sobre las cosas que hacemos y cómo las hacemos y hemos instrumentado diversas iniciativas. Por citar una, puedo citar que en marzo de 2020 la única forma de divulgación por redes sociales era Twitter. En ese momento, teníamos trescientos usuarios de Twitter; hoy tenemos casi seis mil y hemos abierto cuatro redes sociales más a través de las cuales comunicamos las estadísticas. Ese es un ejemplo pequeño. Hemos hecho muchas más cosas, pero cito ese caso para ilustrarlos.

Cuando asumimos teníamos el gran desafío de organizar un nuevo censo. El último censo fue en el año 2011 y, usualmente, los censos se hacen cada diez años. Teníamos el gran desafío de conseguir, primero, el presupuesto, y ponernos a trabajar y a planificar ese censo, que es en lo que estamos en este momento. Les puedo contar un poquito en qué estamos, pero es un desafío gigante. Además, siempre he dicho que esa es la tumba de los *cracks*. Los censos implican una operación logística gigantesca en todo el país, que si uno no la hace con mucha preparación previa, con planificación, con pruebas, con testeos, es muy probable que haya problemas. Igual va a haber problemas, pero uno puede tratar de minimizarlos. Este es todo el paquete de cosas que nos propusimos hacer desde el año 2020 y lo que hemos hecho en este tránsito.

Quisiera darles un poquito más de detalle con respecto a cada uno de los puntos mencionados.

Con respecto al capital humano, mi primer desvelo, de verdad, desde el día uno, era completar el organigrama del INE. Esa era mi preocupación. El director no puede gestionar una institución si tiene que interactuar con cincuenta jefes a nivel de sección. Realmente, este era un elemento que me preocupaba muchísimo.

¿Cuál era la situación en el INE? Como dije, tenemos seis divisiones, pero ninguna tenía director y solo dos tenían subdirector. Cuando uno iba a un nivel más abajo, que es el nivel de jefe de Departamento -quiero recordar de forma precisa esto- apreciaba que teníamos diez de trece jefes de departamento, o sea que faltaban tres. También había vacantes a nivel de jefes de sección. Los tres niveles jerárquicos son: director de división, jefe de departamento y jefe de sección, y los detallo para ilustrar el potencial problema.

En la División Estadísticas Económicas, que produce el IPC, el índice medio de salarios y otros indicadores importantes, no teníamos director ni subdirector de división. En el Departamento de Precios, que gestiona el IPC, había una directora. No había un jefe de sección IPC, y esa directora de departamento se encargaba simultáneamente de la jefatura de IPC y, además, era una especie de coordinadora de campo de IPC. Tenía como tres roles al mismo tiempo. O sea que si le pasaba algo a esta directora estábamos en problemas. Realmente, esto era lo que más me preocupaba al comienzo. De hecho, recuerdo que en la primera conversación que tuve con el gremio, dos días después de asumir, les dije: *"Esto hay que resolverlo ya".*

¿Cuál era el problema? A nivel de directores de división, por la reestructura que se hizo en el año 2008 en el sector público, que quedó inconclusa, cuando se jubilaban los directores de división esos cargos desaparecían. Lo primero que hice fue hablar con las

personas que tenían mayor grado en estas divisiones y proponerles que asumieran estas direcciones. Es más: en ese primer momento ni siquiera había posibilidad de activar remuneración por esa mayor responsabilidad. Sí prometimos encaminar la reglamentación de una ley que se había aprobado en el 2018, que permitía remunerar por una mayor responsabilidad, pero esos cargos no existían. Lo que se hizo fue ofrecer la jefatura de las divisiones a las personas de mayor grado en esas divisiones, y esa fue la forma en que durante 2020 logramos completar el nivel más elevado de jerarquías del Instituto. Aclaro que no conocía a ninguna de estas personas en forma previa. Miento: conocía solo a la subdirectora de estadística sociodemográfica. Reitero que lo que se hizo fue ofrecer ese lugar a quien tenía el mayor grado; ese fue el criterio. Esto lo dejé claro al gremio al segundo día de asumir. Les dije que yo prefería hacer llamados, pero no existía la posibilidad de pagar por esas funciones, y que el INE no podía estar sin jefes ni directores de división. Ese fue el primer elemento. Sin eso, hablar de plan estratégico no tenía ningún sentido.

De forma inmediata procedimos también a realizar algunos llamados que podíamos hacer. De hecho, en abril de 2020, un mes después de que asumimos, encaminamos tres llamados para jefes de sección: jefe de Sección Relevamiento de ECH (Encuesta Continua de Hogares), jefe de IPC y jefe de Índice de Volumen Físico de la Industria Manufacturera. Esas tres jefaturas las encaminamos de inmediato.

Obviamente, después vinieron las prohibiciones del Decreto Nº 90 -casi enseguida- y también limitantes en cuanto al uso de presupuesto para hacer nuevos llamados. Eso nos ha limitado de forma importante. Estamos en conversaciones para ver si podemos superar esas limitantes, porque el INE ha hecho mucho con ganancia de eficiencia, pero llega un punto en el que necesitamos llenar vacantes.

Otro aspecto muy importante -como les dije- es que para producir estadísticas de calidad el ingrediente fundamental -porque lo que se produce es conocimiento- es tener gente que tenga conocimiento. La función de producción de todo esto no requiere mucho edificio, pero sí gente con conocimiento. Entonces, lo que hicimos fue proceder a hacer capacitaciones, que eran muy importantes para nosotros. De hecho, en lo que va de estos dos años, dos tercios de funcionarios del INE han recibido algún tipo de capacitación. Esto es, claramente, histórico, y el plan es continuar por ahí.

Para darles un ejemplo de cosas que hicimos, puedo mencionar que hablamos con el INEFOP para certificar la competencia de los encuestadores. En Uruguay, en general, no hay un lugar donde se formen encuestadores; no existe. De hecho, no existe en buena parte de América Latina. Lo que hicimos fue ir a hablar con el INEFOP y plantearle que queríamos certificar las competencias de los encuestadores y, obviamente, allí donde hubiera alguna deficiencia, hacer cursos y que pudieran superar eso. No tengo el número exacto de cuántos encuestadores ya pasaron por este proceso, pero creo que alrededor de un 30% o un 40% de nuestros encuestadores ya están certificados, y es un proceso que estamos siguiendo.

El INE también tenía, y creo que todavía los tiene -me parece que de forma más suave o más atenuada-, muchos problemas a raíz de conflictos internos y elementos vinculados a salud laboral, y eso también lo encaramos. Una de las primeras cosas que hicimos fue brindar talleres de habilidades blandas a nivel de los jefes del Instituto, y realizar algunas intervenciones con una psicóloga que tenemos en el INE y con una red de psicólogos que existe en el ámbito de Presidencia para intervenir en algunas de estas áreas.

Obviamente, había muchas situaciones de conflicto; a veces, unos se culpaban a otros. Yo siempre digo que puede haber situaciones particulares cuando se trata de dos o tres personas, pero cuando las situaciones involucran a decenas de personas hay un

problema en el sistema y no en los individuos. En esta situación, con ausencia de jefes, con algunos procesos que era necesario mejorar porque a veces no eran del todo claros, ni tampoco eran claras las responsabilidades, en muchos casos, todo esto era un caldo de conflictos y de problemas. Entonces, esto lo hemos ido abordando por el lado de mejorar procesos y también por el de brindar más atención psicológica y realizar trabajo en los grupos. Esto es lo que hemos ido haciendo con respecto al capital humano.

En cuanto a la calidad de los productos teníamos bastante por hacer.

Nosotros producimos varios índices que ustedes escucharán usualmente, todos los meses. Tengo un listado de algunos de ellos: el índice de volumen físico; el índice de horas trabajadas e índice de personal ocupado en la industria manufacturera -lo que nos da una idea de la evolución y producción de la industria manufacturera y del trabajo allí-; el índice de precios al consumo, el IPC -obviamente, en estos días se habla mucho más de él; si no me equivoco, hoy es el día de publicación del IPC del mes pasado-; el índice medio de salarios; el índice de costos de la construcción, y el índice de precios a productos nacionales. Es usual que se cambie la base y que estos índices sean actualizados de forma metodológica a nivel internacional en períodos que van entre cinco y diez años. Eso es lo habitual.

Para darles un ejemplo: el IPC actual está computado en base a una canasta de consumo de los hogares de los años 2005 y 2006. Uno hace una encuesta grande que sigue a los hogares durante un año, les pregunta qué y cuánto consumen y cuánto gastan en esos productos, y luego hace el seguimiento de los precios de esa canasta. Hoy, la canasta es de la de los años 2005 y 2006. Obviamente, los parámetros de consumo van cambiando a medida que el tiempo pasa. Entonces, las recomendaciones internacionales aconsejan que haya cambios cada cinco y diez años, lo que es usual.

¿Cuál era la situación? El año base del índice del costo de la construcción es 1999, es decir, de hace más de veinte años; el del índice de volumen físico de la industria manufacturera era de 2006; en este último ya hemos hecho el cambio de base y pasó a ser del año 2018. El año base del índice medio de salarios es del año 2018. Como mencioné, el IPC está basado en una canasta de los años 2005 y 2006, y el año base del índice de precio de productos nacionales es del año 2010. Claramente, estábamos en períodos de más de diez años sin actualización del cambio de base. Es más, algunos de estos procesos habían comenzado antes de esta gestión; no habían sido concluidos, pero sí comenzados. Por ejemplo, en cuanto al IPC se hizo una encuesta de gastos e ingresos de los hogares en los años 2016 y 2017 para una nueva canasta. En este momento, estamos casi terminando el proceso. Seguramente, en los próximos meses habrá un cambio de base del IPC.

El motivo por el que estamos haciendo esto es porque tenemos que hacerlo. Es más, si yo no lo hiciera, tendrían que despedirme mañana. Lo digo porque a veces se generan suspicacias con respecto a los cambios metodológicos, pero hay que hacerlos; se hacen a nivel mundial y es lo recomendado.

Lo primero que hicimos fue acelerar estos procesos; algunos habían comenzado y otros no. El índice de volumen físico de la industria manufacturera ya está concluido. Desde el año pasado tenemos un nuevo índice de volumen físico de la industria manufacturera actualizado, con una estructura nueva de esa industria. Por ejemplo, previamente, en este índice la refinería pesaba -lo diré de memoria; quizás me equivoque por alguna distancia pequeña- en el orden del 15% en el año 2006. En el año 2018, con los datos que se tomaron en ese momento, la refinería pasó a pesar 6%. La estructura de la industria cambió mucho en quince años, por lo que es necesario actualizar esos índices. Esto ya fue concluido.

Como dije, ya estamos prácticamente en el proceso de terminar el del IPC. Estamos trabajando con el del IMS; el del índice del costo de la construcción también está casi terminado -ocurrirá en el segundo semestre de este año-, y el del IPP es el que viene un poquito más demorado. Todo esto, en definitiva, mejora la calidad de los productos que hacemos.

Como dije anteriormente, de forma concomitante estamos haciendo mejoras en los procesos. El INE tiene una Unidad de Gestión de la Calidad que está encargada de trabajar con las diversas divisiones para mejorar los procesos. Por tanto, ha habido reuniones con los equipos, se dibuja el proceso, el flujo de información, qué cosa hay que hacer en cada eslabón, cómo la tecnología puede ayudar a eso y, por ejemplo, en la encuesta continua de hogares hemos mejorado muchísimo. También estamos trabajando en el ámbito del IPC. Además, esta norma de evaluación de la calidad ya la aplicamos a una de nuestras propias encuestas. La idea es aplicarla también a la encuesta continua de hogares; estamos trabajando para hacer una certificación cruzada con el INE de Paraguay.

SEÑOR SEGUI.- Simplemente quisiera acotar que todos estos cambios metodológicos han contado con el apoyo de organismos internacionales en cuanto a las metodologías recomendadas.

SEÑOR ABOAL.- Sí; voy a darles un ejemplo respecto a la actualización y revisión de la encuesta continua de hogares, que es una de las principales encuestas del Instituto. Nosotros entrevistamos alrededor de diez mil hogares todos los meses en todo el país. Es una encuesta que tiene cincuenta y tres años en Uruguay; tiene muchísimo tiempo. Tuvo una mejora muy importante que contó con el apoyo de la CEPAL, de la OIT y del INE de Canadá. Básicamente, por el cambio que se generó, pasamos de una encuesta que todos los meses entrevistaba hogares distintos -eran muestras distintas, completamente, lo que en términos técnicos se llama *cross sections-,* a hacer una muestra por paneles, es decir, a un seguimiento de un hogar durante seis meses. La mayor parte de las encuestas en el mundo han ido hacia esta modalidad, pero en el INE todavía no lo habíamos hecho. Además, en el módulo de mercado de trabajo el tamaño de muestra se multiplicó por tres. Es decir que llegábamos a alrededor de 3.500 hogares y ahora pasamos a entrevistar alrededor de 10.000 hogares.

Para ilustrar de forma muy concreta para qué nos sirvió esto puedo mencionar -no sé si lo habrán visto- que hemos lanzado dos nuevos informes del mercado laboral. El primero es el de mercado de trabajo con enfoque diferencial, en el que por primera vez el Instituto está publicando cifras del mercado laboral por ascendencia étnico-racial, donde quedan de manifiesto, por ejemplo, las mayores tasas de desempleo de la población afro o negra, así como sus mayores niveles de informalidad. A la vez, figura la heterogeneidad por edades. A partir de estos datos que estamos publicando todos los meses se ve que el desempleo está concentrado, fundamentalmente, en las personas jóvenes de 14 a 29 años, lo que antes no se visualizaba. Asimismo, constan los datos por nivel educativo: las personas con educación terciaria o superior tienen una tasa de desempleo menor al 2%; básicamente allí no hay problemas, sino en quienes tienen menores niveles de educación. Todos estos datos ahora están siendo publicados de forma mensual. Este mayor tamaño de muestra, que implicó menores niveles de error, permite estas aperturas.

El último informe que publicamos hace pocas semanas -que es nuevo y que también será publicado de forma mensual-, es del mercado laboral por departamentos. Todos los meses tendremos cifras de empleo, actividad y desempleo por departamentos y por municipios de Montevideo. Esto es algo histórico. Es la primera vez que el Instituto publica cifras con este nivel de desagregación geográfico en el país. Esto realmente es muy importante.

Voy a darles un ejemplo de algunos elementos que se visualizan allí. Cuando miramos la tasa de no registro en la seguridad social o la informalidad vemos que los departamentos que tienen más problemas son los de la frontera norte con Brasil, básicamente Artigas, Rivera y Cerro Largo, con niveles del orden del 40% de no registro, mientras que los departamentos situados más al sur tienen menos problemas en ese sentido.

Este pasaje a una encuesta de panel y a la triplicación de la muestra del mercado laboral permite estas aperturas que antes no eran posibles. Esta es una mejora muy importante.

Asimismo, estamos en el proceso de actualización de la línea de pobreza. Actualmente la medimos con esta canasta de consumo de los años 2005 y 2006, pero estamos pasando a la nueva canasta 2016 y 2017. Actualizamos la encuesta de expectativas empresariales, y ya les mencioné elementos de calidad de los procesos.

Obviamente, el uso intensivo de tecnología contribuye a la calidad de los productos. El ejemplo que les mencionaba acerca de la trazabilidad del dato, desde que lo tomamos en el hogar hasta la base de datos, ahora se puede seguir todo por un único canal.

A la vez, la tecnología nos permite pasar de trabajos muy manuales y rutinarios a otros más creativos. En este sentido, les daré un ejemplo muy concreto: en la Sección Crítica de la ECH los formularios se criticaban uno a uno, en papel. Ahora tenemos un proceso que utiliza la tecnología para comparar patrones raros de los datos. Es decir que usamos la tecnología para mejorar y poder hacer controles de forma -entre comillas- *"más inteligente",* y también realizar algunas automatizaciones de tareas.

Estamos avanzando en el tema del uso de registros administrativos. De hecho, ayer estuvimos viendo con Federico Segui, que es experto en la materia, algunos paneles en los que vamos a ver información del mercado laboral proveniente de registros administrativos, básicamente a partir de datos del BPS. Esto va a ser algo muy interesante y esperamos poder presentarlo en forma pública en el segundo semestre.

También estamos haciendo muchas otras cosas. En la última ley de Rendición de Cuentas se creó la Comisión de Elaboración del Padrón Demográfico Nacional, que nos permitirá caminar hacia un censo basado en registros administrativos hacia la próxima ronda censal, en 2030. En algunos países, como Finlandia, hace cuarenta años que ya no hacen más censos en los que se golpeen puertas; básicamente, tienen datos que provienen de los registros administrativos. Nosotros aún los hacemos, pero ya estamos trabajando con registros administrativos para ir hacia esa dirección.

Previamente les mencioné el Plan Estadístico Nacional y estamos trabajando para tenerlo hacia el segundo semestre de este año. Ya les comenté acerca del elemento de certificación de la calidad de estadísticas, la creación de la primera norma técnica de certificación de calidad de operaciones estadísticas en Uruguay. Queremos fomentar que los organismos usen los registros administrativos ya que en general tienden a hacer encuestas, lo que está bien, pero teniendo los datos no hay necesidad. También está el tema de tener estándares geoestadísticos que nos permitan generar estadísticas a niveles desagregados muy amplios en el territorio.

Hemos mejorado mucho la comunicación interna, para lo que creamos un grupo para realizar acciones de mejora dentro del INE.

Estamos publicando información mucho más amigable. Si ustedes entran a nuestra web podrán ver gráficos interactivos y accesibles. Además, contamos con más canales de comunicación por redes sociales.

Tenemos un plan muy lindo por el que estamos comenzando a trabajar con Ceibal y ANEP para tratar de llevar cultura estadística a los niños y adolescentes, lo cual considero muy importante para la democracia del país.

La existencia de un organismo como el nuestro es relevante ya que genera cifras y estadísticas oficiales para que los debates se den en torno a elementos relativamente acordados y objetivos, pero también es valioso que la ciudadanía sepa leer esa información. Para esto contamos con INEduca y estamos comenzando a trabajar con el Plan Ceibal y la ANEP a fin de generar contenidos de educación y cultura estadística que lleguen a dicha población.

Finalmente, estamos trabajando muy fuerte en el censo 2023. En aproximadamente cuatro meses tendremos un censo experimental que ocurrirá en dos ciudades pequeñas del Uruguay, aunque todavía no podemos anunciar cuáles. El censo requiere una estructura gigantesca que implicará movilizar a miles de personas y tendrá tres canales de captura de información: la web -será la primera vez que Uruguay dé la posibilidad de un autollenado por web, lo que en el mundo está extendido-; la vía telefónica, y la tradicional, de golpear puertas. El objetivo era cambiar el foco de cómo se hacían los censos tradicionalmente, en el que se estaba obligado a responder y, si no, se iba a golpear la puerta hasta que, por cansancio, se lograra un respuesta. El INE está tratando de facilitar la forma de respuesta, está al servicio de la ciudadanía, brindando facilidades y diversos canales para que cada uno elija la forma de responder. Es decir que estamos para ayudar y para asistir, cambiando de ser INEcéntricos a gentecéntricos, como lo decimos de manera interna en el INE.

También estamos trabajamos de manera fuerte para que el Instituto participe en ámbitos internacionales. Estamos haciendo cooperación sur-sur. Por ejemplo, el INE está apoyando a la República Dominicana y a Paraguay. A la vez, está participando en grupos que definen estándares a niveles internacionales de la ONU; de hecho, Federico es delegado en alguna de estas comisiones internacionales. Es decir que queremos plantar al INE también en el terreno internacional. Creemos que tenemos cosas interesantes para aportar a nivel nacional e internacional, así como también muchas por mejorar y para aprender de otros.

Eso es todo con respecto a lo que estamos haciendo.

Hay ciertos aspectos que impactan sobre algunos elementos laborales, pero están enmarcados en lo que estamos haciendo, y con gusto podemos ampliar en ese sentido.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Saludo a la delegación del INE.

Entendemos que es importante tener información acerca de su funcionamiento, de cómo se está avanzando en los nuevos métodos y el porqué de su cambio, así como también respecto al avance en la tecnología, ya que el INE tiene el peso de ser una de las instituciones con mayor credibilidad y la mayormente usada en cualquier tipo de debate político y técnico; sin ninguna duda, nadie se detiene a mirar el color de gobierno, y esas cuestiones hay que decirlas y defenderlas. Está muy bien que hoy estén acá contándonos parte del plan.

Tengo dos preguntas que me surgieron de la visita de los trabajadores y de lo que planteó el señor director. Una está referida a lo que tuvo que ver con el llenado de vacantes en direcciones ya que, efectivamente, esas seis divisiones no tenían dirección, sino subdirección. Claramente, se puede hacer un llamado o puede ser discrecional por parte de la dirección ese llenado. ¿Cuánto tuvo que ver el Decreto 90/020? Creí haber entendido que por lo menos fue parte de las razones para que algunos llamados no se hicieran.

También tengo entendido, por la información brindada por los propios trabajadores, que veníamos de administraciones en las que mayoritariamente se hacían llamados, pero efectivamente en esta administración se bajó la cantidad de llamados y se otorgaron, de manera directa y legal, las direcciones en cuestión.

Otro aspecto que también nos preocupó en la reunión que mantuvimos con los trabajadores fue la denuncia acerca de no poder hacer uso de los fueros los funcionarios de ASEEC (Asociación de Empleados de Estadística y Censos). Esa fue una de las denuncias que plantearon los trabajadores y, en aquel momento, quienes estábamos en la Comisión la vimos con preocupación. Creo que podría ser el momento para que el Directorio del INE nos dé su versión. Entendemos que los fueron sindicales son importantes para nuestras instituciones democráticas, para el funcionamiento democrático, y ni qué hablar para los derechos.

Realizadas estas dos preguntas estaría terminando.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO.- Damos la bienvenida a la delegación del INE.

Como bien se dijo hace un momento, qué importante es para nosotros manejar datos y cifras, y también -por qué no decirlo-, el reconocimiento por la exposición, con una información que es mucho más general y que permite conocer cuáles son las políticas de reestructura que se han venido aplicando.

Se me genera una dificultad, porque anoté trece preguntas presidenta. Esta es la Comisión de Legislación de Trabajo y Seguridad Social, y en este ámbito recibimos un conjunto de denuncias que a nuestro entender, y así lo planteamos en su momento, de ser ciertas, son bastante embromadas.

Creo que parte de esta reunión, más allá de ese conocimiento tan importante para todos nosotros, es echar un poco de luz encima de la mesa, sobre la denuncia que hicieron los trabajadores.

Cuando los trabajadores estuvieron acá denunciaron a la Dirección del INE por actitudes antisindicales y persecución. Seguramente, ustedes tuvieron acceso a la versión taquigráfica, y en ella lo habrá visto. Ellos hablaron sobre conflicto por las condiciones de trabajo y salariales, fundamentalmente, vinculado a los encuestadores que desempeñan actividades en la calle.

Se nos informó que había seis divisiones que no tenían director. Bueno, ahora tienen a esos directores, y creo que fue bastante claro. Y para que quede también claro -por las dudas lo volvemos a consultar- queremos saber si esos lugares se llenaron con un llamado interno o con un llamado externo.

El otro tema está vinculado a las licencias sindicales. Acá se denunció que la Dirección del INE no autorizaba las licencias sindicales y que eso traía un perjuicio para el propio funcionamiento a nivel sindical. Se habla de que la reestructura que se hizo por parte de la Dirección del INE afectó a un tercio de los trabajadores.

Con relación al Decreto Nº 90 -este también ha sido un tema bastante polémico en lo que tiene que ver con los intercambios que hemos tenido a nivel parlamentario-, quizás nos podrían ampliar cómo los afectó, más allá de los recortes desde el punto de vista presupuestal. ¿Cuál fue el freno o las dificultades que le generó este Decreto 90?

Además, sería bueno conocer la opinión de ustedes respecto a las reestructuras que llevaron a tercerizar determinadas actividades.

Más adelante se habló de acoso laboral y sexual en el ámbito de trabajo. Queremos saber si ustedes han recibido alguna denuncia con relación a ese tema y cuáles fueron las medidas que se tomaron.

Hay dos consultas específicas que queremos hacer, en las cuales deseamos hacer mucho hincapié, vinculadas con lo étnico-racial. Queremos conocer cuál es la situación de la población afrodescendiente. Para nosotros, en particular, ha sido uno de los temas que tratamos de mantener en la agenda política del Parlamento, y vamos a seguir en esa línea. Nos preocupaba porque en algún momento se dejaron de hacer las consultas, específicamente, para ese sector; para la tarea que tenemos que desarrollar es muy bueno conocer cuál es su realidad en materia de empleo, educación, pobreza. Nos gustaría que nos informaran en relación a ese tema en particular.

Por último -también va en la misma dirección-, quisiéramos saber si tienen pensado incorporar en el censo de 2023 consultas sobre la población afrodescendiente del país, y si estaría incluida la población indígena. Hace unas semanas, tuvimos algunos intercambios respecto a este tema. Por lo que vi hoy, nuestra bancada ingresó un proyecto que se derivó a esta Comisión, relativo al Convenio Nº 169, que habla sobre la población indígena. ¿Tienen pensado trabajar en esa línea para conocer la mayor cantidad de datos posible?

Discúlpeme, señora presidenta, pero anuncié que tenía todas estas preguntas para hacer. Evidentemente, la delegación responderá las preguntas que pueda, pero nosotros nos veíamos en la obligación de aprovechar esta oportunidad para poner estos temas encima de la mesa.

SEÑOR ABOAL.- Hay un par de preguntas que son comunes; otras, distintas. Agradezco a los diputados Otero y Carballo por darnos la oportunidad de expandirnos en estos elementos.

Como mencioné hoy, respecto a las vacantes, quiero ser preciso con la normativa, sobre todo, vinculada a la eliminación de los cargos de dirección de división.

En primer lugar, no hubo vacantes a cargos en el INE que se llenaran sin la existencia de concurso. Obviamente, los procedimientos se realizan conforme a la ley, que implican el contralor de la Contaduría General de la Nación y del Tribunal de Cuentas e, incluso, cuentan con la participación de veedores de COFE que, usualmente, además son delegados de ASEEC del gremio del INE.

Lo que sí ocurre, y es algo diferente, es lo que mencionaba hoy. Por lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley Nº 18.719, de 2010, y el artículo 7º de la Ley Nº 18.834, de 4 de noviembre de 2011, interpretativa, cuando los directores de división se jubilan, los cargos que ocupaban desaparecen. Entonces, no hay forma de llenar vía concurso reglado por el control de la Contaduría General de la Nación, Tribunal de Cuentas, etcétera.

Obviamente, este es un problema no solo del INE, sino de toda la administración pública. De hecho, nos deja a los directores de unidades ejecutoras bastante expuestos, porque los niveles más altos de jerarquía desaparecen.

Lo que se hizo en el INE, por una ley -creo, de 2018, específica para el INE- fue tratar de generar remuneraciones para personas que ocupen la función. Cuando asumimos, esa ley no estaba reglamentada, por tanto, no podíamos aplicarla. Entonces, lo que hicimos fue plantearles, de forma directa, a las personas que tenían el mayor grado en las divisiones, si estaban dispuestas a asumir estas funciones, con la posibilidad de que esa ley se reglamentara -lo que sucedió a fines de 2020-, y a partir de ahí se comenzaría a pagarles por esas funciones que estaban ocupando. Nos manejamos en ese vacío normativo.

Reitero lo que dije al comienzo: fue la primera charla que tuve con ASEEC, dos días después de asumir. Creo que asumí el miércoles 4 de marzo; el día 6 conversé con ellos y les dije que estando las cosas así se me generaba una situación muy compleja.

En el caso del IPC -tal vez, el más paradigmático-, yo tenía que conversar directamente con la directora del departamento que, además, era la jefa de la sección y de relevamiento. No había un jefe de sección como primer filtro ni filtros hacia arriba; era yo con ella. De hecho, fue con la primera que tuve una reunión; recuerdo muy bien que lo que tuve que hacer el 4 de marzo, a las dos horas de haber llegado, fue aprobar la salida del informe del IPC. Esa es la situación en la que estábamos. Era clarísimo que abrir un llamado interno para estos cargos implicaría un año, año y medio o dos. Pero no era la idea esperar ese tiempo; yo no estaba dispuesto.

Eso fue lo que ocurrió con estos cargos de dirección al máximo nivel. Los otros, los que se pueden concursar, que son a nivel de sección, como dije hoy, en abril, inmediatamente habilitamos tres. Luego sí tuvimos ciertas limitaciones por el Decreto 90.

Otro dato que no mencioné es que el INE tiene unos doscientos setenta funcionarios y alrededor de cien son encuestadores. Cuando asumí en marzo, había setenta y cuatro vacantes. Era una mala y una buena noticia; mala en el sentido de que teníamos setenta y cuatro cargos sin llenar, buena porque podíamos activar rápidamente y contar con más funcionarios. Obviamente, dada la limitación, ese plan quedó por el camino.

¿Cómo hicimos las cosas que hicimos? Hasta ahora, con ganancia de eficiencia, con tecnología. Pero estamos en un punto en el cual necesitamos movernos, sobre todo, para incorporar funcionarios con alto conocimiento en manejo de datos, para que el INE pueda seguir progresando. Ya he estado en algunas conversaciones para tratar de levantar las limitaciones que tenemos. Eso fue lo que en su momento ocurrió.

Se mencionó un elemento vinculado a actitudes antisindicales; fue parte de la consulta y está relacionada con la comparecencia de la Comisión Directiva de ASEEC a este ámbito. Quiero mostrarles información, datos.

Obviamente, no hubo persecución ni actitudes antisindicales. Quiero ilustrar parte de lo que ha ocurrido, sobre todo, en 2020 y 2021 para que tengan una aproximación desde el punto de vista de datos objetivos.

En los diez meses comprendidos entre marzo y diciembre de 2020 tuvimos quince reuniones bipartitas, una cada tres semanas, en las que estuve personalmente. En ese momento, entre otras charlas -como la que mencioné hoy, en la que el primer planteo fue llenar las vacantes de las direcciones de las divisiones- estuvo las muchas medidas que tuvimos que tomar en el marco de la pandemia. Una de ellas fue la de pasar, a partir de abril, a hacer encuestas telefónicas; en este sentido, tengo que agradecer de forma muy especial a todos los funcionarios. El INE fue un ejemplo a nivel de América Latina; en tres semanas logramos reconvertir nuestros procesos de encuestas presenciales a telefónicas. También tengo que agradecer el apoyo de ASEEC para hacer esto. Tuvimos una reunión cada tres semanas.

En el año 2021 tuvimos diecinueve reuniones bipartitas y dieciséis tripartitas. Yo me senté con el sindicato una vez cada semana y media. Además, esto obviamente implica trabajo previo, etcétera. Probablemente, tuve más tiempo de conversación, de diálogo con el sindicato, que con los directores de división del INE. ¡Treinta y cinco veces nos juntamos durante el año 2021!

Además, en el transcurso de los dos años y dos meses desde que estamos en el organismo, se negoció de forma ininterrumpida con cuatro comisiones directivas diferentes -reitero: cuatro comisiones directivas diferentes- con las cuales llegamos a varios acuerdos: tres protocolos de salud distintos, un acuerdo de nuevas condiciones laborales y remuneraciones asociadas a los encuestadores de la Encuesta Continua de Hogares por el tema de las llamadas telefónicas. Lo que ahora hacemos es una implantación social en el hogar, con formulario largo, y después se hace un seguimiento

del hogar durante cinco meses, de forma telefónica, en una encuesta más pequeña vinculada al mercado laboral. Tuvimos un proceso de negociación y llegamos a un acuerdo; obviamente con diálogos, con muchas idas y vueltas, pero llegamos a un acuerdo refrendado en un ámbito tripartito.

Además, en los últimos tres meses del año pasado se comenzó un nuevo proceso de negociación de un convenio de licencia sindical que abarque a todos los funcionarios del Instituto. Hasta ese momento había un convenio parcial que abarcaba solo a los encuestadores.

Por tanto, donde había algún cambio en las condiciones laborales, básicamente, vinculado a la encuesta telefónica, se negoció y se acordó.

El proceso de negociación de este nuevo convenio salarial con los trabajadores destajistas lo comenzamos en setiembre de 2020. Se hizo un trabajo muy profesional; se conformó una comisión bipartita técnica para la medición de tiempos de las encuestas telefónicas. Es más: parte de las personas que medían los tiempos eran integrantes de la comisión directiva del sindicato. O sea que no podía haber ninguna desconfianza de cómo estos tiempos fueron medidos.

En marzo y abril de 2021 se hizo un piloto y se salió con un protocolo de salud acordado, también, en el marco bipartito. Estábamos preparando el retorno. Se llegó a un acuerdo de medición de tiempos de la encuesta telefónica.

Con este acuerdo de tiempos se comienza a negociar el precio de la encuesta; se llega a un acuerdo. Quiero relatar la secuencia de forma correcta. Hubo una primera comisión directiva, que estuvo en la primera fase de negociación, que comenzó en setiembre -como dije hoy-, y que abarcó el período de medición. Luego hubo una elección y asumió una segunda comisión directiva. No recuerdo bien la fecha, creo que fue en mayo o junio de 2021. Con esta segunda comisión directiva, y en base al documento de emisión de tiempos al que habíamos llegado con la primera comisión directiva, se negoció el precio de las encuestas telefónicas. Se llegó a un acuerdo con la comisión directiva. Cuando la segunda comisión directiva llevó el acuerdo a asamblea, hubo desacuerdo y esta comisión directiva terminó renunciando. De esta asamblea surgió una comisión transitoria, y se vuelve a fojas cero, en términos del proceso de negociación. El convenio que habíamos hecho desapareció de arriba de la mesa. Volvimos a negociar con la tercera comisión directiva; llegamos a un acuerdo con ella, que duró tres o cuatro meses. Luego, retomamos la negociación de la licencia sindical, con la cuarta comisión directiva; creo que fue en setiembre-octubre de 2021.

Asimismo, déjenme mencionarles algunos otros acuerdos a los que llegamos.

Como les dije hoy, el INE rápidamente pasó a hacer encuestas telefónicas, en acuerdo con ASEEC. Ello quedó implementado a partir de abril de 2020 y se mantuvo hasta junio de 2021. No hubo vuelta a la presencialidad de los encuestadores durante un año y algo. Como ustedes saben, la situación en el país comenzó a mejorar a partir de julio del 2021. Volvimos a la presencialidad a mediados de julio, primero, con el protocolo que fue acordado para el piloto que habíamos hecho para marzo y abril, que, además, contó con el aval del Ministerio de Salud Pública. El retorno a la presencialidad tuvo el *okay* de la Oficina Nacional del Servicio Civil y se comenzó a negociar un nuevo protocolo de salud. Logramos el acuerdo a comienzos de agosto y fue ratificado en asamblea el 17 de agosto; esto fue para la Encuesta Continua de Hogares. El IPC siguió un tiempo más de forma telefónica. Además, en forma paralela se negoció un protocolo de salud específico para IPC; se terminó acordando el 31 de agosto de 2021.

En resumen, en un año y diez meses, esta Dirección mantuvo cuarenta y cinco reuniones bipartitas y tripartitas. Yo estuve en ellas y, en general, también el subdirector,

o sea, el máximo nivel de la Unidad Ejecutora. En esas instancias se abordó un rango enorme de temas: se acordaron tres protocolos de salud, se realizó un acuerdo de nuevas condiciones laborales y remuneración, y se comenzó una negociación por acuerdo de licencia sindical para todos los trabajadores del INE. O sea que es difícil decir que tenemos una actitud antisindical y de persecución. Todo este proceso de diálogo que hemos tenido muestra, claramente, que no fue así. Podremos haber estado en desacuerdo en muchas ocasiones, pero ese es otro tema. Sí pudo haber desacuerdos, pero persecución sindical, no.

Ahora me voy a referir a las condiciones salariales. Como les mencioné, se llegó a un acuerdo. Traje algunos datos para ilustrar sobre la situación salarial, sobre todo, de los trabajadores destajistas, de los encuestadores de la ECH, que fue donde se dio el cambio telefónico. Si se toma todo lo que el INE ha pagado por remuneraciones a los encuestadores que trabajan en Encuesta Continua de Hogares desde 2019 hasta hoy, y lo trae al 2022 por el índice medio de salarios del sector público -para ponerle una base de comparación igual-, se llega a las cifras que a continuación compartiré con ustedes. En el 2019 fue del orden de los 40.000.000 -un poquito más: 40.435.000-; en el 2020, 48.968.000; en el año 2021, 48.201.000. Además, el número de encuestadores cayó. Creo -lo estoy diciendo de memoria- que estaban en el orden de los 77, en 2019, y hoy son 69. Cuando uno hace el pago por trabajador, por destajista, ve que el incremento que hubo en 2020 fue de 21%, por encuestador, y de 19,2% en el 2021, comparado con el 2019. O sea que estamos dirigiendo muchos más recursos a cada uno de los encuestadores de la Encuesta Continua de Hogares. Esto en términos de dinero.

Más allá del acuerdo al que llegamos por el pago de cada encuesta, estos son los números globales, y muestran que la cantidad de dinero dirigida a los encuestadores e, inclusive, por encuestador, tuvo un crecimiento del orden del 20% con respecto a lo que tenían en 2019, aun en ese contexto de crisis.

Déjenme decirles lo siguiente: las encuestas que hicimos durante el 2020, y hasta junio de 2021, tenían aproximadamente 60% del cuestionario tradicional del año 2019 y, además, se hacían en forma telefónica. Por lo tanto, los tiempos que insumían eran mucho menores que antes, cuando se hacían en forma presencial. Fue una política muy clara, nuestra, para no afectar la remuneración de los trabajadores y mantenerles exactamente el mismo pago por una encuesta que representaba el 60% del largo y que se hacía de forma telefónica, por lo cual evitaban todos los gastos de traslado. Eso se mantuvo a rajatabla. De hecho, se incrementó la muestra, lo que implicó el aumento de ingresos.

Ahora quiero referirme a la licencia sindical. Voy a dar algunas cifras para mostrar por qué iniciamos un proceso de conversación para un nuevo convenio en el último trimestre del año 2021. En el año 2020 el total de la licencia sindical, en términos de horas, fue algo superior a las 100 horas por mes; eso nos da 1.352 horas de licencia sindical en el año. Están dentro de parámetros razonables. En el año 2021, las horas sindicales pasaron a 6.485. En el mes de julio hubo 2.554 horas de licencia sindical. Quiero poner esto en números, en términos relativos con algunos organismos grandes, para que tengan idea. Nos basamos en convenios que pudimos rastrear. Tomamos la información de allí; no tengo la información efectiva de cuántas horas se utilizaron, pero sí las que están en los convenios. ANCAP tiene 2.840 horas por mes, o sea que anualmente son 34.000 horas, con 2.261 funcionarios. El INE tiene 6.485 horas, con 270 funcionarios. ANCAP daría 15 horas por funcionario y el INE, 24 horas. El Correo tiene una bolsa de 3.000 días al año; eso representa unas 24.000 horas por año, con 4.676 funcionarios. Acá fueron 6.485 horas, con 270 funcionarios.

En el INE existía un convenio del año 2017 que abarcaba básicamente a los trabajadores destajistas. Se trata de un convenio que, en realidad, no pone ningún tipo de coto a las licencias sindicales; ningún límite a las horas de licencia sindical. Además, cuenta con un elemento adicional: según este convenio, aquellas encuestas que se bajan por licencias sindicales, o sea, cuando la persona está en licencia sindical y no realiza la encuesta, está la prohibición expresa de que el Instituto pueda hacerla de otra forma. No sé si se entiende la implicancia de esto. Es decir, se bajan encuestas a criterio de los encuestadores o del sindicato y se prohíbe que el Instituto las haga de otra forma. No es así como se hacen las muestras para que las cosas funcionen. Esto implica un gran riesgo. Es otorgar el control de la muestra al sindicato. Tomando algunas horas razonables, no hay problema, pero cuando tuvimos 2.500 horas en un mes o más de 1.000, dijimos: *"Esto no puede continuar, señores".*

Acá debo reconocer a ASEEC, que entendieron que esto no era razonable y llegamos al ámbito tripartito de común acuerdo. En ese ámbito tripartito presentamos cuatro borradores, pero no llegamos a ponernos de acuerdo. El objetivo era tener un convenio de licencia sindical que abarcara a todos los funcionarios, no solo a los encuestadores, y que fuera un convenio completo, es decir, que estableciera cantidad de horas y todos los mecanismos necesarios.

Quiero referirme a la afirmación de que nosotros no vamos a dar licencia sindical. Cuando iniciamos el proceso de discusión de un nuevo convenio de licencia sindical, por las razones que acabo de mencionar, era importante que esto no se alargara en el tiempo y que tuviéramos un nuevo convenio. Entonces, dijimos: *"Démonos un tiempo para que esto ocurra".* Pasaron casi tres meses sin que lográramos acercar posiciones. La propuesta de ASEEC era que la cantidad de horas estuvieran en el orden de las 4.000 o 5.000 por año, a completa discrecionalidad. No llegamos a un acuerdo y el 17 de diciembre, en una reunión tripartita, anunciamos que íbamos a denunciar el convenio vigente. Esto lo hicimos el 20 de diciembre, creo que la comisión de ASEEC estuvo aquí el 21 de diciembre.

En ese momento, lo que dije fue que a partir de la denuncia, las licencias sindicales -como es natural- no se iban a arreglar por el convenio de licencias sindicales. Por supuesto que las licencias sindicales, según lo indica la normativa vigente, iban a estar disponibles. Es más: nosotros autorizamos las horas cuando vinieron acá. Nosotros, obviamente, seguíamos convocando a ASEEC para los concursos del INE. Fui bastante claro en el ámbito del Ministerio de Trabajo, pero ASEEC nos avisó por *mail*, con fecha 29 de diciembre a la hora 14 y 50-, que no iba a poder designar compañeros para que asumieran la tarea de veedores, ya que los mismos se verían imposibilitados de ausentarse de su puesto de trabajo para cumplir su rol. A esto le respondimos lo siguiente: *"Estimados, lo que se denunció fue el acuerdo. Esto no implica que no se otorguen licencias sindicales para actividades que estén previstas por la normativa vigente. En particular, como es natural, esto incluye el otorgamiento de licencia sindical para los veedores de ASEEC que intervienen en representación de COFE".* Por supuesto, las licencias sindicales las solicitan y se otorgan, simplemente, no se hace en el marco del convenio que fue denunciado.

Se menciona que hemos tercerizado tareas importantes y, a veces, permanentes del Instituto. La verdad es que no hay ninguna tercerización de tareas importantes ni permanentes en el Instituto; no sé a qué se refieren con esta aseveración. Por supuesto, los indicadores siguen saliendo con el trabajo de los empleados del INE; no se ha tercerizado. Tal vez se refieren a la contratación de personal para el censo, que lo estamos haciendo en el marco de la ley de censos. Obviamente, el censo no lo podemos hacer con los 270 funcionarios y, a esta altura, con más de 100 vacantes; teníamos 74

cuando asumimos y hoy tenemos más de 100. Por supuesto, no hacemos el censo con esos funcionarios. Si es eso, sí, lo estamos haciendo, por supuesto, pero no mediante la tercerización, sino por una contratación que permite el artículo de la ley de presupuesto. Es imposible que hagamos un censo con funcionarios del Instituto; se requiere de miles de personas. Además, se necesita desarrollar sistemas que no somos capaces de hacer, es una estructura gigantesca por eso es tan compleja y ha salido con problemas. Supongo que se refieren a eso. Pero tercerización de tareas importantes y permanentes, no ha habido.

Paso ahora a hablar sobre el tema del acoso laboral. Nosotros instruimos dos investigaciones administrativas: una a partir de una denuncia realizada en abril -a cuatro semanas, o algo así, de estar en el INE- y una segunda hace cinco o seis meses por denuncias de acoso. Estas denuncias se encaminaron también al Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo, de Presidencia, y además se tomaron las medidas que este Servicio indicó: en un caso, por ejemplo, que no hubiera contacto directo entre las personas, por eso pasaron a trabajar en dos pisos distintos. Ahora hay otra investigación administrativa; la primera es de funcionarios con respecto a un jefe, la segunda es de jefes con respecto a funcionarios. Ambas situaciones fueron investigadas y elevadas al Servicio de Prevención y Salud en el Trabajo, de Presidencia, y estamos a lo que surja de este proceso.

Con respecto al tema étnico-racial, quiero destacar que por primera vez el Instituto tiene un informe del mercado laboral en el cual es posible ver la evolución del empleo, el desempleo, la informalidad y el no registro a la seguridad social de este colectivo de la población. Es más, el Instituto ha sido más que proactivo en este aspecto; de hecho, en el censo se incluirá una pregunta respecto a la autoidentificación étnico-racial, por lo tanto se podrán analizar datos con ese corte.

O sea que el Instituto, más allá de lo que hacía y de que esta pregunta ya estaba en el censo, no estaba en los reportes que nosotros generábamos y ahora sí está, y todos los meses se puede visibilizar esa situación. El Instituto está siendo muy activo no solo en este corte, sino en otros cortes, como mencioné hoy: por departamentos, por municipios en Montevideo, por rangos etarios, por nivel educativo. Es decir, justamente, el objetivo es visibilizar a la población que antes no era visibilizada en los informes tradicionales del mercado laboral en los cuales solo se veía el agregado. Acá les muestro los informes para que los vean; estamos realmente muy contentos con esto y quiero destacar que solo fue posible porque aumentamos el tamaño de muestra y tenemos una estructura de panel de los datos.

Antes de mirar esto, quiero hacer referencia a un elemento que me parece importante, que creo es de mucha gravedad -no surgió en las preguntas de hoy, pero sí figuraba en la versión taquigráfica de la comparecencia- y me ha preocupado mucho, tanto por la mención de ASEEC, como por algunas declaraciones de forma más pública, incluso de COFE: en la comparecencia se echó como un manto de sospecha sobre las cifras de pobreza e indigencia que nosotros publicamos, y quiero ser preciso en lo que se afirmó. Yo creo que en Uruguay estas cosas no se hacen; son como códigos: se puede mostrar la evidencia de las cosas, pero no se tiran acusaciones al barrer que afectan el prestigio de las instituciones. Esas son las cosas que para mí son de las más graves.

Muchas veces ocurre con estos temas -y me remito a la versión taquigráfica de la comparecencia- que se tiran al voleo las palabras que causan más impacto, como *"pobreza"* e *"indigencia",* y luego se menciona que la cantidad efectiva de encuestas realizadas para publicar los indicadores de pobreza e indigencia no son conocidos.

Nosotros publicamos los datos de pobreza del primer semestre, si mal no recuerdo el día 6 de diciembre, y el día 8 de diciembre estaban publicados los microdatos, es decir

los datos que son recogidos en cada hogar, la base entera publicada en la web del INE. Por tanto, no se puede decir que publicamos datos y que no se sabe cuántas encuestas se hicieron, etcétera, en una acusación completamente genérica. El INE -y no es de esta Administración; siempre ha hecho lo mismo- publica los datos de pobreza e indigencia y a los pocos días o algunas semanas publica los microdatos, o sea que cualquiera puede hacer los cálculos con esos datos y verificar que lo que hicimos está bien computado.

También hubo algún artículo de COFE que iba en la misma dirección recogido por Caras y Caretas. No. Estas cosas no se hacen en Uruguay. Si hay dudas, se nos pregunta. Yo recuerdo un pedido de informes -a las pocas semanas de estar en el INE- del diputado Caggiani acerca de por qué estábamos haciendo los cambios de base y todo lo demás. Con mucho gusto le brindamos toda la información y la explicación; fue parte de lo que dije hoy. Eso se hace. En cambio, *Caras y Caretas* publica al voleo y sin prueba alguna. En Uruguay estas cosas no se hacen.

En otro orden de cosas, quiero mostrarles el informe de mercado laboral, simplemente para mostrar el tipo de información que estamos publicando ahora -se encuentra en Google, directamente en la página del INE, donde dice *"Mercado laboral"-;* es el informe más nuevo, digamos que la primera edición. Acá tenemos -obviamente- datos por departamento, tasa de desempleo, empleo, etcétera. Para mí este es uno de los gráficos más interesantes que representa el no registro de la seguridad social en los diversos puntos del país: los puntos más calientes o más rojos muestran dónde hay mayor informalidad. Fíjense lo que les decía hoy: está más concentrado, sobre todo, en la frontera norte con Brasil. Esto está publicado en nuestra web.

(Diálogos)

——Hacia el sur las tasas son bastante más bajas.

Este es un informe diferencial por otros elementos, por tramo etario, por ejemplo. Fíjense qué interesante el caso de ascendencia étnico-racial respecto al no registro de seguridad social: en el caso de las personas que se autoidentifican como afros o negras, al mes de diciembre de 2021 -el primer mes que publicamos-, el porcentaje es de 28,7%, mientras que el promedio estaba en esta línea, en el orden del 21% o 22%. Fíjense también cómo el subempleo afecta más a la población afro: el subempleo era de 14,3%, mientras que esta línea estaba en un 10% o en ese orden. También en términos de desempleo, la población afro tenía en ese momento una tasa de desempleo del orden del 10%, mientras que para el total de la población era de 7% o algo más. Este es el tipo de cosas que estamos haciendo y que son nuevas; la nueva ECH lo permite hacer.

Les estoy mostrando lo que les decía respecto a educación terciaria. La tasa de desempleo es de 1,6% en los que tienen educación terciaria superior -desempleo friccional-, mientras que sube a 8% y a 9% para los otros rangos etarios. Esto es lo que estamos haciendo con la nueva Encuesta Continua de Hogares.

Les agradezco la oportunidad.

SEÑORA PRESIDENTA.- La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su comparecencia.

Luego de que se retiren, seguiremos charlando con los colegas a fin de concretar los pasos a seguir. Muchas gracias por toda la información brindada; fue muy importante.

Estamos a las órdenes.

(Se retiran de sala la delegación del Instituto Nacional de Estadística)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Funcionarios de OSE, FFOSE)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de FFOSE integrada por su presidente, señor Federico Kreimerman, y por los señores Ruben Menyou y Carlos Larrosa.

SEÑOR KREIMERMAN.- El motivo por el cual solicitamos ser recibidos por la Comisión -creo que la nota la enviamos hace más de mes y medio, si no me equivoco- tiene que ver con la situación que vivimos en OSE, tanto con respecto al ingreso de personal como a la carrera funcional a la interna del organismo.

La situación es la siguiente. Desde que ingresó el último funcionario a la OSE, en el año 2019 -proveniente de un concurso del año 2018-, hasta la fecha 31 de diciembre del 2021 se han perdido o se han desvinculado del organismo 800 funcionarios de una plantilla que en ese momento era de 3.700. Digo esto para iniciar con el contexto.

Primero aclaro que la pérdida de esos puestos de trabajo en la OSE no significa que las tareas asociadas a esos cargos no sean necesarias y esto conlleva la siguiente situación, que es la que nos llevó a solicitar esta reunión: para sustituir las tareas que quedaron vacantes por las desvinculaciones -la OSE tiene un despliegue en todo el territorio nacional y, a su vez, en cada lugar del territorio las tareas son diversas: usinas de potabilización para agua potable, tratamiento de aguas residuales, oficinas comerciales, tareas administrativas-, lo que ha estado ocurriendo en los distintos tipos de trabajo de OSE es que a algunos funcionarios se les pide que asuman las responsabilidades del cargo que quedó vacante -obviamente son responsabilidades superiores a las que el funcionario tiene en ese momento-, bajo la promesa de una futura subrogación a partir de la cual se le pagará la diferencia de sueldo acorde a la nueva responsabilidad. Esta situación data del año 2019 a la fecha, cuando fue el último ingreso y el inicio de la generación de vacantes; insisto, el número oficial que manejamos al 31 de diciembre es de 800 vacantes

¿Qué ha pasado? Que muchas de esas subrogaciones se tramitan por las gerencias correspondientes; llegan a la Gerencia de Gestión del Capital Humano de la OSE, que da el *okay* en tanto cumplen con el reglamento de subrogaciones y encomendaciones interinas; pasan a la Gerencia General de la OSE, que da el aval, y cuando llegan al Directorio de OSE, no las aprueba. Por distintos motivos, se han acumulado más de 225 casos de funcionarios que están realizando tareas superiores por las cuales no son remunerados, sino que lo son por el cargo anterior. Esto, como primer punto.

Queremos aclarar que la exigencia del sindicato es que las vacantes se repongan por concurso; no es que aquí vengamos a defender el mecanismo de las subrogaciones como una forma permanente para el ascenso dentro de la OSE. Justamente, el problema que tenemos es que tampoco se ha realizado en los últimos dos años ningún concurso interno para los ascensos dentro del propio organismo; ese es el otro problema que conlleva esta situación.

Cuando miramos la nota nos encontramos en una situación en la que 225 funcionarios de OSE están realizando tareas superiores, por las cuales la OSE no los remunera, a pesar de que si en esas tareas superiores cometen algún error, falla o toman una decisión equivocada, son sancionados por la tarea que están realizando, aunque, repito, no son las tareas por las cuales se los remunera.

Para nosotros, esta es una vulneración clara de los derechos laborales; se trata de funcionarios que llevan más de dos años realizando tareas por las cuales no se los remunera, sino que la remuneración corresponde al cargo que desempeñaban antes.

Los compañeros que provienen de distintas áreas podrán ejemplificar después. Consideramos que esto tiene detrás un enorme riesgo en cuanto a la afectación en la calidad del servicio. Estamos hablando de plantas de agua potable, donde se le pide a un

peón que haga de capataz, pero se le paga como un peón; pasan los años y se le paga como peón. En áreas administrativas a un funcionario se le pide que de golpe tome la jefatura de una división, maneje personal, decida sobre las licencias, horarios y demás, pero cobra como los funcionarios que tiene como subordinados. Esas son situaciones que se están dando hoy.

Nosotros presentamos nota aquí y también en la Dirección Nacional de Trabajo. Tuvimos una primera reunión con el Directorio, pero no nos pudieron dar una respuesta de por qué se da esta situación, a pesar de tener el aval de las gerencias correspondientes. Estos no son reclamos individuales de funcionarios que consideran que tiene que ganar más, sino que las propias gerencias inician los expedientes para que le sea otorgada la diferencia de remuneración a esos funcionarios; inclusive, tienen el aval de la gerencia general, pero el Directorio no los aprueba. La suma de casos individuales es lo que llevó a que se acumularan 225 casos de todo tipo y color, de distinta categoría, de distintos escalafones, del escalafón obrero, del escalafón administrativo, del escalafón técnico. Lamentablemente, no hemos tenido una respuesta clara del Directorio que diga por qué se da esa situación, por qué se detienen los expedientes. Nosotros podemos hacer un seguimiento electrónico de los expedientes si están en la mesa de entrada del Directorio. Algunos han llegado a estar en el orden del día de los acuerdos del Directorio de OSE y son retirados. Eso está generando un problema real y serio, que además mantiene trancado todo el proceso normal de desarrollo de la carrera administrativa y lleva a que, a su vez, para todos esos cargos no se realicen los concursos. Por lo tanto, en la OSE llevamos ya dos años en los que no ha habido absolutamente ninguna movilidad, sumado al problema de la falta de personal provocada por las 800 vacantes, con lo que tampoco se cumple.

Nosotros no estamos de acuerdo con los instructivos de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto que indican que de cada tres vacantes se debe reponer una, porque consideramos que eso es insuficiente. Debemos alertar que en la OSE tampoco se cumple el instructivo de la OPP porque llevamos cuatro años en lo que decimos *"tres por cero";* ni siquiera se cumple el restrictivo tercio que la OPP coloca. Esto está provocando -no vamos a decir peligro en el suministro de agua potable, porque eso es otra cosa- serios problemas en la capacidad de producir con calidad agua potable, en la capacidad de atender a los usuarios en tiempo y forma -de hecho, hoy ese es un problema latente- y también que la generación de vacantes aumente por la vía de los hechos, dado que muchos funcionarios eligen irse del organismo porque no ven una perspectiva real: están esperando hace años un ascenso, que les corresponde, y cuando aparece la vacante, que es cuando se esperaría que se genere el concurso para tener la oportunidad de mejorar dentro el organismo, no sucede.

Insisto: cuatro años sin ingreso de personal, más de dos años sin concursos internos y más de doscientas subrogaciones de personas que ya están ejerciendo esos cargos sin que sean aprobadas y que, por lo tanto, trabajan con un nivel de responsabilidad por el cual la OSE no las remunera.

Esto fue lo que nos llevó a pedir la reunión. Lamentablemente, el Directorio, salvo explicaciones de forma y de tiempo, no nos dio un argumento político real de por qué se da esta situación. A esto se agrega el peligro de que al aplicar los instructivos de la OPP, al cerrar cada año, las vacantes que no fueron repuestas durante 365 días, calendario corrido, se eliminan. También, ha pasado que se han generado vacantes, se le pide a un funcionario que asuma la tarea superior, se inicia el trámite para darle la subrogación a efectos de compensar a ese funcionario por la tarea superior, pero como el trámite se tranca, cambia el año y la OPP elimina la vacante. Insisto en esto porque no es un reclamo únicamente gremial. Tenemos el aval del gerente general, que dice que se le

otorgue al funcionario la subrogación a tal puesto; sin embargo, el propio freno que ha puesto el Directorio hace que el cargo por el cual se había iniciado el expediente, y que la propia Gerencia acepta porque existe, de golpe deja de existir.

Esa es la situación que estamos viviendo hoy en OSE. Realmente, nos alarma la ausencia de una respuesta clara del Directorio.

En la última reunión que mantuvimos con el Directorio el 19 de abril -después de que enviamos las notas aquí-, se comprometió a aprobar 112 de las 220 subrogaciones. Lamentablemente, cuando eso se tradujo a la práctica -han pasado ya dos semanas y hubo dos reuniones de Directorio-, advertimos que las están sacando en pequeños paquetitos de 10 u 11 subrogaciones. Entonces, a 220 sacarle 10 por semana, para nosotros es mantener el problema.

Este sería un pantallazo general. Mis compañeros tienen conocimiento de casos concretos, que a veces pueden graficar mejor qué significa esta situación en la operativa real de la OSE.

SEÑOR MENYOU.- El problema es real y se profundiza a tal punto que de estas 225 vacantes, fueron eliminadas 54; en el lapso que se demoró no se pudieron reponer y fueron eliminadas por el tres por uno. De las 112, como bien dijo Federico, se van a ir sacando en paquetes de a 10 y 54 van a ser revisadas caso a caso. Esto quiere decir que también se va a alargar el tiempo de demora con cargos que están siendo ya ocupados, pero no son remunerados. Estamos hablando de tareas que hoy existen en OSE y que se van eliminando también por el tiempo que se está demorando en llenar las vacantes y las subrogaciones por la vía de concursos internos o la que sea.

Vuelvo a reiterar lo que dijo Federico: nosotros queremos que se den los concursos, pero los tiempos que OSE se toma son realmente demasiado largos y eso nos acota la cantidad de subrogaciones, pues se eliminan. Además, la cantidad de puestos de trabajo y la estructura se están viendo afectados abruptamente por este tema.

SEÑOR LARROSA.- Quiero hacer algunas puntualizaciones.

Además de los 225 trámites que están demorados por parte del Directorio, existen muchísimos compañeros y compañeras que están desempeñando tareas superiores, que ni siquiera tienen el trámite iniciado porque los cargos ya no existen. Existe la tarea pero no existe el cargo y esto responde a que hace años se vienen eliminando cargos de la estructura de OSE; esa es otra reivindicación que tenemos. Queremos contar con una estructura acorde a las necesidades del organismo, lo que hoy no tenemos. Actualmente, existe una estructura con muchísimos menos cargos de los que son necesarios. Eso es importante decirlo.

Voy a puntualizar algunos casos para graficar lo que los compañeros que ya hablaron expusieron.

Un ejemplo que voy a poner es el de Colonia. En la ciudad de Carmelo, en la cuadrilla que se encarga de conexiones y de reparaciones, hay una sola persona. Para toda la ciudad de Carmelo hay un solo compañero, cuya categoría de ingreso es la de peón, que es la mínima en su escalafón -a su cargo le habían puesto compañeros de DINALI, también zafrales, algo a lo que recurre sistemáticamente la OSE para cubrir faltas de personal; en realidad, esto no es una solución, sino poner un parche a las situaciones durante cuatro meses-; el compañero está totalmente solo en la segunda ciudad más importante de Colonia.

En la usina de Colonia -que trabaja 3 turnos, 24 horas por días, los 365 días del año-, solamente hay 7 funcionarios de OSE, contratados o presupuestados para función pública, para cubrir 3 turnos de 8 horas. De esos 7, solamente 4 rotan. Rotar significa

hacer diferentes horarios para poder cubrir las 24 horas. Después, está el encargado -que dadas las circunstancias también tiene que rotar- y algún asistente más.

Esa es la situación que se repite en muchísimos lugares de interior donde, además, por lo general, tiende a agravarse.

En la localidad Tomás Gomensoro, departamento de Artigas, hay tres funcionarios, pero dos -por lo que nos dijeron- se estarían jubilando en los próximos meses o en el próximo año. Quedaría un solo funcionario para cubrir todo el servicio. Acá estamos hablando de atender la oficina, tomar consumo, hacer las roturas, las reparaciones y las conexiones nuevas. Un solo funcionario estaría quedando en Tomás Gomensoro en los próximos meses o en el próximo año.

¿A qué recurre muchas veces la OSE para cubrir esta falta de personal, lo que no viene de ahora sino de hace tiempo? A las tercerizaciones. Es decir, contratar empresas que suministran personal; contratar cooperativas sociales que cumplen determinadas tareas. Ya hemos expuesto en reiteradas ocasiones los problemas que eso trae. Uno de ellos es que hay una rotación de personal muy grande porque los sueldos son muchas veces la mitad de lo que se paga en OSE. Si bien esto sale más caro para OSE, porque tiene que contratar a una empresa, las personas que están trabajando cobran muchísimo menos entonces apenas consiguen un trabajo mejor, se van.

Se ha argumentado -también está esa idea a nivel social- que las tercerizaciones o privatizaciones de los servicios públicos genera un ahorro al Estado o a la OSE, en este caso. En este sentido, nosotros tenemos un informe que realizó el propio gerente general de OSE, con fecha de junio de 2021 -si quieren, podemos dejarle una copia-, en el cual se hace un análisis pormenorizado -por áreas, por departamentos- sobre lo que cuestan las tercerizaciones y lo que costaría sustituirlas por personal genuino. Está muy bien hecho el informe. La conclusión es que si se sustituyen 1.034 funcionarios tercerizados, entre cooperativas sociales y empresas suministradoras de mano de obra, OSE estaría ahorrando US$ 5.328.414 por año. Con esto se desmitifica que las privatizaciones, que las tecerizaciones generan un ahorro. El personal genuino es más barato y garantiza una mayor calidad para el servicio.

Queríamos graficar estas situaciones puntuales y este informe de Secretaría General para que ustedes puedan entender la realidad que está viviendo el organismo. A veces no se toma conciencia, porque -como decía Federico- los compañeros y las compañeras siguen realizando las tareas, inclusive tareas superiores aunque no se les pague para mantener el servicio porque hay un compromiso de parte del funcionariado de suministrar agua potable de calidad a la población, Pero es una situación que está llegando al límite.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Quiero dar las gracias a la delegación del sindicato por estar acá; nosotros ya lo habíamos recibido hace algunos meses. Hoy el planteo que se hace es bastante similar aunque también se incluye determinada planificación con el Directorio.

En cuanto a los acuerdos que tenía el sindicado con el Directorio, que al llegar a OPP quedaron congelados, me gustaría saber si hubo algún avance; la anterior reunión fue el 28 de julio de 2021.

El planteo que ustedes hacen con total claridad es reiterado con respecto a las vacantes, lo que nos deja a las claras que a más de un año el problema no solamente sigue, sino que se agrava. En ese sentido, quiero hacer una consulta. Cuando se le asigna una tarea a una trabajador -que puede ser interina o como se le quiera llamar- con una responsabilidad superior, hasta donde yo sé, tiene dos formas de hacerse: una es de hecho, es decir, se va un superior y otro asume -en muchos lugares de la Administración

pública y departamental se asume de hecho después de los treinta días- y la otra es específicamente con un expediente. Es decir, una persona con cargo de jerarquía, dice: *"En esta cuadrilla hace falta un capataz, pero no lo tenemos. El más experimentado es Fulano de Tal; que asuma".* ¿En el presupuesto hay algo previsto para esas cuestiones? En realidad, todo esto es un tema presupuestal.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Quiero agradecer a los integrantes de la delegación; realmente fueron muy claros.

Algunas preguntas que se me iban suscitando ya las fueron respondiendo, pero quiero plantear algo concreto y, luego, algo un poco más conceptual.

Cuando hablan de 800 funcionarios perdidos de 3.700, quisiera saber si ahora estamos en 3.700.

El 28 de julio del año pasado, cuando vino la delegación, nos decían: *"Por favor, que no nos apliquen el tres por uno, que estamos hablando de un derecho humano".* Como ustedes mismos decían, hoy por hoy el tres por uno sería una cuestión superadora de la situación que se está atravesando.

Con respecto al rol de los tercerizados, que conste que sabemos que no es nuevo, lo tenemos clarísimo. Lamentablemente, es histórico este camino de tercerizar tareas esenciales que son de responsabilidad y obligación de OSE. ¿Hay algún número más o menos fijo, o sea, OSE necesita de un número equis de tercerizados para funcionar o es algo que va oscilando con relación a emergentes? Me gustaría que nos contaran un poco sobre eso.

También, quisiera saber cuál es la razón de fondo de esta situación realmente tan preocupante: estamos hablando de 800 funcionarios -algo más 20%- que se cesaron sin ningún tipo de relevo. ¿Ustedes tienen alguna hipótesis sobre eso? Y voy a ir un poquito más allá: ¿tiene que ver con un nuevo modelo de prestación del servicio? ¿Tiene algo que ver con las nuevas formas que está ensayando, concursando y consultando OSE, que implica convenios con privados en la potabilización del agua?

Gracias.

SEÑOR KREIMERMAN.- Para ordenar la situación, quiero decir lo siguiente.

La nota de julio proviene de lo que era el pico de un conflicto que tuvimos el año pasado, que no tenía nada que ver con salarios ni gastos para la OSE, sino con una enorme desprolijidad, arrastrada -vamos a aclarar- desde 1995 a la fecha, que fue solucionada posteriormente a ese conflicto en los papeles, pero no todavía en los hechos. Esta misma forma de funcionamiento llevó a que en la OSE, durante más de veinte años, la forma de ascender fuera por mecanismos interinos. Todos los que estamos acá, y casi el 90% de la plantilla de OSE, teníamos siempre un cargo que no era el cargo presupuestal; encomendaciones, subrogaciones o concursos -pero interinos-, fueron la forma de promoción de la carrera funcional durante más de veinte años. Quiere decir que esta situación atravesó todos los tipos de directorios que ustedes pueden saber conociendo la historia desde 1995 a la fecha.

El conflicto del año pasado fue en base a eso. Se llegó a un acuerdo con el organismo de regularizar la situación presupuestal; no a todos, pero a más de las tres cuartas partes del organismo. En determinas categorías superiores hubo diferencias con la OPP que quedaron para una segunda etapa, pero igual se las regularizó.

En la OSE estamos todos presupuestados por nuestros cargos de ingreso y aunque después fuimos ascendiendo y desempeñando tareas superiores por las que nos pagan la diferencia de sueldo, nuestro cargo presupuestal es el de ingreso. Hoy nos pagan, obviamente, mediante mecanismos de compensaciones y diferencia de sueldo. Eso fue lo

que generó el conflicto del año pasado, que se terminó laudando en setiembre mediante un acuerdo que los trabajadores aceptamos: que hasta determinado nivel de categoría se presupuestara a todos y a quienes estuvieran por encima -que era una cuarta parte- se los presupuestara hasta esos topes y se les pagara menores diferencias de sueldos a condición de futuros concursos.

El problema es que la OSE ya está comenzando a reproducir el problema que generó eso. Nuevamente, utilizar el mecanismo de subrogaciones y encomendaciones y esto de cubrir las vacantes de la manera que narrábamos. No se hacen los concursos; por lo tanto, no se proveen los cargos de manera definitiva y ya estamos de vuelta aumentado la bola de nieve que nos llevó a esta situación, que desde el punto de vista de la estabilidad laboral para nosotros es muy delicada.

La situación actual es peor que la de aquel conflicto, en el sentido de que hoy hay una enorme discrecionalidad en cuanto a quién cumple y no cumple la tarea y a quién un superior elige. No se están respetando las normas claras y transparentes de la Administración pública para ascender y para mejorar dentro del organismo. Ese es el motivo de fondo en esto. Además, existe esta situación, que consideramos casi extrema, de que a alguien se le pida que asuma la tarea, que se le cargue de responsabilidad, ya que hay cosas que, de hecho, no ocurren en OSE. Se genera el expediente que, por cierto, transita de una manera muy lenta -el motivo está asociado también a la falta de personal administrativo-, llegando a situaciones de expedientes que tienen dos años.

Lo que más nos llama la atención es que tanto el jefe del lugar, el gerente regional -si es en el interior-, el gerente general, como el gerente de capital humano dicen que es algo que corresponde. En otros casos, el gerente dice: *"No corresponde", "La tarea no es correcta", "El cargo no está"* -eso es otra cosa-, pero hay 225 casos documentados donde las propias gerencias de la OSE, el propio gerente general -que no es un cargo de carrera, sino de confianza política- le informa a su Directorio que debe aprobar esa subrogación y el Directorio no la aprueba.

La acumulación de esas situaciones llegó a 225 casos, como dijo el compañero, y son los que las gerencias aprobaron. Nosotros, que conocemos la realidad, sabemos que aún hay más casos de gente que ni siquiera se animó a pedirlo y que también cumple tareas superiores. Esto vulnera abiertamente el derecho laboral de esas personas.

Insistimos -y se lo hemos dicho al propio Directorio-: ni siquiera nos dicen *"No, por tal cosa";* no hay respuesta. Si nos dijeran que no, somos un sindicato, tomaríamos las medidas correspondientes y entraríamos en una discusión, pero ni siquiera hemos logrado una respuesta de por qué existe esta situación, salvo que existen problemas de tiempo y de forma, y de postergaciones en la mesa del Directorio que no laudan nunca.

Nosotros consideramos que en OSE hay un proceso que tiene dos partes. Existe un traspaso, una pérdida de lo público a la interna -huelga decirlo; por lo menos desde hace 8 años-, donde el aumento y la sustitución de personal genuino por tercerizado es gruesa. Hay 1.036 trabajadores bajo el régimen de tercerización, dejando afuera la contratación del servicio interno -no están contados acá los trabajadores de la limpieza, de seguridad y demás, que son contrataciones directas-; estamos hablando de personal tercerizado bajo el formato de empresas suministradoras de personal que vienen a cumplir las mismas tareas que los funcionarios. Si agregamos limpieza, mantenimiento y seguridad, ese número aumenta muchísimo, pero vamos a dejarlo afuera por ahora.

En ese sentido, en los últimos quince años, la cantidad de trabajadores totales, si no hiciéramos la distinción del vínculo laboral, es constante. Lo que ha cambiado es la composición de uno hacia otro. ¿Qué queremos decir con esto? Que las tareas específicas para que la OSE funcione y preste correctamente el servicio de agua potable

y saneamiento, no varía. Hay un equilibrio de aumento de la tecnología que puede llevar a una pequeña reducción de personal, pero es a la par de un aumento del servicio. Por ejemplo, el saneamiento en el interior del país se ha extendido; las conexiones de agua potable en el área metropolitana se han extendido, por lo tanto, la cantidad necesaria de trabajadores no ha variado. Lo que ha variado es la composición entre personal genuino y personal tercerizado.

Los proyectos a futuro que se plantean corren aparte. Nuestra postura es que si se va a construir una nueva infraestructura, al mismo tiempo debería preverse el personal, y el número se iría a más de los 800 perdidos. Si se va a construir una nueva planta potabilizadora, de saneamiento o lo que se quiera construir en infraestructura, se debe prever la cantidad necesaria de trabajadores y esos no estarían incluidos en esos 800; sería una discusión aparte la del ingreso de personal. Esos 800 cargos perdidos provienen de no aplicar ni siquiera restrictivamente lo que indica la OPP y es alarmante.

Incluso, sabemos que hay informes de la Gerencia general solicitando los llamados externos por determinada cantidad de trabajadores -cincuenta y cinco el año pasado y ahora nos hablaron de ciento diez-, pero lamentablemente, a pesar de que el gerente general, que tiene una visión técnica de toda la OSE, solicita que ingrese personal, el Directorio no realiza los llamados externos. No hay ingreso de personal y tampoco hay ascensos por ley -como tiene que ocurrir en la Administración pública-, mediante concurso.

La OSE no dispone de concursos, ni internos ni externos y, lamentablemente, cuando preguntamos por qué, no hay respuestas. A veces, arguyen que en la OPP no se ponen de acuerdo. Nosotros ya fuimos a hablar con la OPP, nos recibieron los técnicos que se encargan de las empresas públicas allí, y nos dijeron: *"La OSE tiene todo para hacerlo; podemos tener diferencias técnicas, pero tiene el aval de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto".* Por lo tanto, el pasadero de pelota -perdón por la informalidad de la expresión- para nosotros no da a lugar y, además, tiene de rehenes a los trabajadores porque mientras esto va y viene, va y viene, tenemos compañeros que no están cobrando por responsabilidades que asumen y que no les competen.

Creemos que se está abusando del rol que tiene OSE que es producir agua potable. Lo que ocurre es que en el interior del país, sobre todo en localidades pequeñas, la presión social es alta -en todos lados lo es, pero en algunos lugares lo es más-, lo que lleva a que algunos compañeros -a pesar de tener la categoría de peones- asuman responsabilidades de capataz, de operador y demás, por las cuales no se les paga. Pueden ver la escala salarial de OSE, lo que es un salario de peón para que sea la persona que está a cargo de asegurar el agua potable a una localidad.

Esa es nuestra denuncia.

SEÑOR MENYOU.- Para redondear, quiero decir que en una de las reuniones, para ir paliando la situación -no en toda la OSE pero sí en áreas estratégicas-, propusimos conversar con la OPP para tratar de negociar el uno por uno. Para nosotros eso podría haber sido un puntapié inicial no para resolver lo que teníamos mal para atrás, pero sí para paliar la situación de acá en adelante y no solo con el ingreso de personal. De esa manera, los recortes no afectarían tanto la estructura con la que hoy estamos trabajando, que es muy acotada. Cada vez que se hace un recorte, no solo repercute en el ingreso, sino también en la parte estructural de OSE. Ellos tomaron el planteo como una buena opción, pero quedó ahí.

Con los zafrales sucede lo mismo: se han renovado hasta un año a pesar de que entran por cuatro meses. Estamos haciendo que se renueven por un año porque es la única manera de paliar la situación actual, que es bastante extrema. Quedó bien al

desnudo con la pandemia que la situación es alarmante. Muchas veces no nos daban los funcionarios para rotar y en muchos lugares ni siquiera rotaban. El presidente de la República, con todo el gabinete del Ministerio de Salud Pública, llevó adelante la propuesta de que teníamos que rotar, pero fue imposible hacerlo porque, de lo contrario, no podíamos brindar el servicio.

Muchas gracias.

SEÑORA PRESIDENTA.- Muchas gracias por su comparecencia. Analizaremos entre todos los pasos a seguir. Estamos a las órdenes.

(Se retira de sala la delegación de la Federación de Funcionarios de OSE, FFOSE)

(Ingresa a sala una delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública, FFSP)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la Federación de Funcionarios de Salud Pública integrada por el señor Martín Pereira, su presidente; por el señor Pablo Morales, de la secretaría de jurídica, y por el señor Gonzalo Tulipán, de la secretaría de relaciones.

SEÑOR PEREIRA.- Solicitamos la reunión a esta Comisión para denunciar -y pedir soluciones- una situación que se da con los trabajadores de ASSE: en el artículo 289 de la Rendición de Cuentas pasada se plantea que se los excluya de la cobertura del Banco de Seguros del Estado. El organismo aduce que hay una deuda impagable con el Banco de Seguros y que, por ese motivo, la atención de los accidentes laborales no se va a brindar allí -como venía ocurriendo hasta la última Rendición de Cuentas-, sino dentro de los hospitales de ASSE.

Esto genera inconvenientes en la atención, en la calidad y en la rapidez de la respuesta que tiene el Banco de Seguros y, al día de hoy, no hay una atención clara en ASSE. Se envió un comunicado a todas las unidades ejecutoras respecto a que se debía brindar el servicio a los trabajadores, a que se habilitaba en el sistema informático que aunque el trabajador tuviera un prestador privado se lo pudiera atender en un hospital de ASSE, pero eso no está previsto, los equipos de gestión no saben cómo hacerlo en caso de accidente y tampoco están los materiales. Por ejemplo, para un caso tan común como es un pinchazo con la aguja con que se trató a un paciente, existe un protocolo de actuación con el Banco de Seguros y ASSE hoy no cuenta con las herramientas para poder hacerlo, a pesar de que se trata de uno de los accidentes laborales más comunes que ocurren en la salud.

Entonces, hay una preocupación. Cada vez que ocurre un accidente hay que ver cómo se actúa; el equipo de gestión tiene que consultar a ASSE central para ver de qué manera proceder.

Hace un par de meses hubo un accidente en Maldonado y la compañera se atendió por el Banco de Seguros porque el equipo de gestión no tenía claro cómo actuar. La compañera ya conocía los pasos, llenó el formulario y se atendió por el Banco de Seguros, pero otros casos se niegan y no queda claro cuál es la situación y el protocolo de actuación que debe tener ASSE.

Lo que reclamamos es que en esta Rendición de Cuentas se elimine este artículo o, de ser posible -los tiempos se están apretando cada vez más en este sentido-, que se proponga un artículo sustitutivo. Existe una deuda de ASSE con el Banco de Seguros -parecería ser grande, pero no sabemos de cuánto es- que las autoridades nos plantean como impagable y por tal motivo ya no se puede brindar atención a través del Banco de Seguros.

SEÑOR TULIPÁN.- ASSE no tiene manera de ofrecer la cobertura que brinda el Banco de Seguros a nuestros trabajadores, a nuestros compañeros. En un comunicado de ASSE queda claro que no pueden pagar la cobertura del Banco de Seguros, pero sí van a contratar servicios tercerizados en caso de que ASSE no pueda cumplir, y no los puede cumplir porque la infraestructura que tiene el Banco de Seguros no la tiene ningún otro hospital en este país.

Creemos que es discriminatorio que haya personas que se puedan atender en el mejor hospital que tenemos para recuperar a los trabajadores, que a nosotros se nos excluya de ese beneficio que teníamos y que además no sepamos al día de hoy cómo vamos a ser atendidos. Actualmente, hay compañeros que se accidentan, ASSE no les brinda la cobertura y los manda a atenderse en su prestador de salud, y nadie se hace cargo de esa deuda que le genera al trabajador. Por eso pedimos que se nos devuelva la cobertura por el Banco de Seguros, como ha sido históricamente.

SEÑOR PEREIRA.- Quiero señalar que dentro de los hospitales de ASSE trabajan compañeros de empresas tercerizadas, por ejemplo, limpieza y portería. Todas estas figuras contractuales, como también Comisión de Apoyo y Comisión Honoraria del Patronato del Psicópata, tienen asistencia a través del Banco de Seguros porque son figuras privadas. Sin embargo, los trabajadores públicos no tenemos la asistencia. Entonces, en una misma sala donde trabajan cuatro enfermeros, podría suceder que tres tuvieran cobertura y uno no la tuviera; también se da esa desigualdad con los propios trabajadores dentro de ASSE.

SEÑORA PRESIDENTA.- Quisiera saber si han tenido instancias de diálogo con alguna de las autoridades, en este caso con ASSE; si es así, cuál fue la justificación que les dieron para introducir esta medida, este artículo, y por último me gustaría conocer desde cuándo están atravesando esta situación.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Doy la bienvenida a la delegación y las gracias por comparecer a plantearnos esta problemática.

Quería saber si tienen idea de qué deuda está hablando ASSE -esa que tiene impagable-, y desde cuándo se viene acumulando: si es una deuda que se acumuló en el último año, en los últimos dos años o si es como una pelota de nieve que ha crecido y se ha vuelto imparable.

SEÑOR PEREIRA.- Con respecto a si hemos tenido conversaciones con el Directorio de ASSE: sí, las hemos tenido

El planteo que nos hacen es que se trata un tema netamente económico: no quieren seguir contrayendo deuda porque la que ya existe es impagable para el organismo. No sabemos a cuánto asciende el monto de la deuda ni desde cuándo se estaría generando; tampoco sabemos cuándo fue la última vez que hubo un pago de ASSE pero, por lo que nos plantea el Directorio, se viene acumulando desde hace años.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- No sé si por las conversaciones que ha tenido la delegación con el Directorio de ASSE podrán tener conocimiento de lo que voy a preguntar, pero me gustaría saber si han tenido algún tipo de respuesta, si se ha hablado de la viabilidad de generar algún tipo de convenio -o algo así- entre ASSE y el Banco de Seguros.

SEÑOR PEREIRA.- En el último convenio colectivo que firmamos con ASSE, uno de los puntos quedó expectante del acuerdo que lograran ASSE -que estaba negociando con el BSE- con el Banco de Seguros. De todas maneras, esas negociaciones no llegaron a buen puerto. En la rendición de cuentas el artículo 269 no estaba en el articulado e ingresó tarde en la noche. Si bien habíamos tomado conocimiento de los artículos que había enviado ASSE en primera instancia, no se tuvo conocimiento de la

negociación colectiva prevista para la rendición de cuentas. Tomamos conocimiento de este artículo cuando algunos legisladores nos llamaron para plantearnos si estábamos enterados de esto, pero no lo habíamos conversado con el Directorio previamente ni sabíamos de su existencia. Lo que teníamos a la espera era la culminación de las negociaciones entre ASSE y el Banco de Seguros para luego analizar el convenio que se había alcanzado para lograr la cobertura de todos los trabajadores.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Está claro que este es un problema de plata; acá hay un no pago que ahora se considera impagable, pero probablemente sea de varios años esta deuda. Me gustaría saber si conocen no ya el monto, sino cuántos años hace que no se paga.

Ojalá se llegue a una solución, pero para volver a tener esta cobertura hay un *"mientras tanto".* Quisiera saber si en este *"mientras tanto"* se han construido estos protocolos, esta no posibilidad de cubrir a ASSE de la misma forma, con la misma calidad que el Banco de Seguros o si, en realidad, no es ni el plan A ni el plan B.

SEÑOR MORALES.- El comunicado de ASSE de implementación del protocolo tiene fecha 6 de abril de 2022. En ese protocolo se comunica a las unidades ejecutoras que deben establecer los mecanismos correspondientes y se les da una serie de orientaciones de cuáles son -a esa fecha, 6 de abril de 2022- los funcionarios de ASSE comprendidos. Quedan excluidos Patronato, comisiones de apoyo y tercerizaciones, ya que estos mantendrían por la vía privada la cobertura por el Banco de Seguros, y se incluyen todas las formas contractuales de ASSE, tanto presupuestados, como contratados 4.10 y contratos 98, que son contratos a término. Esto está generando enormes inequidades.

Lo que nosotros estamos recogiendo dentro de la Secretaría son situaciones puntuales. Por ejemplo, en el Hospital Vilardebó la agresión de un usuario generó que uno de los compañeros perdiera piezas dentarias. En el Banco de Seguros ese caso tenía una forma de solución, pero el compañero tuvo que terminar atendiéndose por vía privada porque ASSE no tenía el mismo nivel asistencial. El Banco de Seguros está especializado en este tipo de atención; ASSE es diferente: allí la cobertura de los accidentes laborales y sus consecuencias posteriores no están contempladas. Entonces, esto está generando enormes inequidades dentro de los servicios asistenciales si comparamos lo que era la asistencia especializada del Banco de Seguros.

En el caso que relaté, el funcionario pagó aproximadamente $ 80.0000 por cobertura privada. La interrogante que estamos teniendo en la Secretaría de Jurídica es si esto se debería plantear en forma de reclamo a ASSE o a dónde porque, claramente, es un accidente laboral. Por ejemplo, el año anterior esas situaciones terminaban con determinada asistencia, de muy buena calidad, brindada por el Banco de Seguros y hoy a eso no se accede a través de este convenio.

Esperemos que no se den más situaciones como esta, pero sabemos que en lo cotidiano se van a dar; a modo de ejemplo, capaz que mañana cualquiera de ustedes tiene un hijo médico trabajando en el Vilardebó, es agredido por un usuario, le saca cuatro dientes y ASSE le va a decir: *"No podemos más que hacerte la curación porque no tenemos un servicio odontológico como el del Banco de Seguros, que te repondría estéticamente con pernos y todo lo demás".* Esa es la inequidad que estamos diciendo; eso es lo que perdimos.

SEÑORA PRESIDENTA.- La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece muchísimo su comparecencia.

Como siempre decimos, luego de que ustedes se retiren, vamos a analizar los pasos a seguir y nuestras puertas siempre estarán abiertas; estamos a las órdenes.

Muchas gracias.

(Se retira de sala la delegación de la Federación de Funcionarios de Salud Pública, FFSP)

SEÑORA PRESIDENTA.- Vamos a evaluar lo planteado por las delegaciones.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

——La Comisión ha decidido enviar la versión taquigráfica de esta reunión al sindicato del Instituto Nacional de Estadística, al Directorio de OSE -les vamos a solicitar que vengan a la Comisión; la invitación será cursada por Secretaría-, a la Comisión de Hacienda y por el tema planteado por la Federación de Funcionarios de Salud Pública realizaremos una visita extraoficial al Directorio de ASSE, cuya fecha fijaremos a la brevedad.

Asimismo, tenemos la propuesta de concurrir el día miércoles 22 de junio, por el día, a la planta de UPM en Pueblo Centenario, departamento de Durazno, con traslado a Paso de los Toros, departamento de Tacuarembó, partiendo a la hora 7 desde aquí.

Se va a votar.

(Se vota)

——Cinco por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Por otra parte, se ha decidido dar prioridad al proyecto de ley ingresado, cuya Carpeta es la Nº 2365 de 2022, *"DERECHO A AUSENTARSE DEL TRABAJO PARA ASISTIR A LOS CONTROLES DE EMBARAZO",* que pasará a estudio de los integrantes de esta Comisión para luego proceder a su análisis.

Se levanta la reunión.

